

オピニオン

学外資源を活用した人材育成が 大学と社会の双方にメリットを生む

— オランダ・ロッテルダム大学の事例から —

ロッテルダム・ビジネススクール専任講師

井上 富美子

いのうえ ふみこ

1978年お茶の水女子大学文教育学部教育学科中退。1988年ロッテルダム大学社会学科卒業。1994年エラスムス大学経済学部現代日本学卒業。ロッテルダム成人教育学院非常勤講師、エラスムス大学経済学部現代日本学専任講師を経て、2002年から現職。蘭日協会理事、財団法人松風館(日本文化センター)理事。



教学マネジメントを進めるうえでは学内だけで解決できない課題も多い。学外の資源を取り入れ、協働により大学教育をつくり上げることが求められる。学外の教育資源活用に積極的なオランダの大学を例に、その手法とメリットについて寄稿してもらった。

政を通じて大学に入ってきた。

これを受けて、学内で専門学科の設置に向けたカリキュラムのデザインが始まった。まず行ったのは、地元の貿易関係企業約100社にインタビュー調査をして、「求められる人材のプロフィール」を描くことだった。求められる知識、技術、能力を洗い出し、それをカリキュラムに反映するという作業を通し、従来の知識獲得重視型ではなく、コンピテンス獲得型の教育を採用することが決定した。

その調査結果を基に、卒業生が最低限獲得していなければならないコンピテンスを書き出す作業が行われ、大別して11の「コンピテンス」と、そのコンピテンス活用に必要な11の「プロとしての姿勢」がまとめられた。コンピテンスの例としては「輸入ならびに買い入れ業務能力」「輸出業務能力」「リーダーシップ」「自己能力啓発」「コンサルティング」「アジアの言語」など。姿勢の例としては「責任感」「自主性」「問題解決能力」「顧客中心型思考」「柔軟性」「協調性」などがある。

個々のコンピテンス、姿勢がどんな知識、技能を指しているのが具体化され、それを基にしたカリキュラムづくりが進められた。さらに、各コンピテンスと姿勢について、修得度を3段階に分けて定義付けした。これが、「学科の卒業資格認定基準」として文書化された。つまりこの基準は、学科が社会に対して、何ができる人材を育成して送り出すかを提示する契約書だと言える。

オランダの企業は基本的に終身雇用制ではないので、雇用主は即戦力となり得る者を優先的に雇う。そこで、高等教育機関の第一の使命・責任は、学生にそれぞれの職種に必要な専門知識、技能を修得させることである。

ニーズを取り入れたカリキュラムづくり

どのように学外の教育資源を取り入れ、活用しているのか。筆者が1999年の学科設立時から関わった、ロッテルダム大学の対アジア貿易学科を例に紹介する。

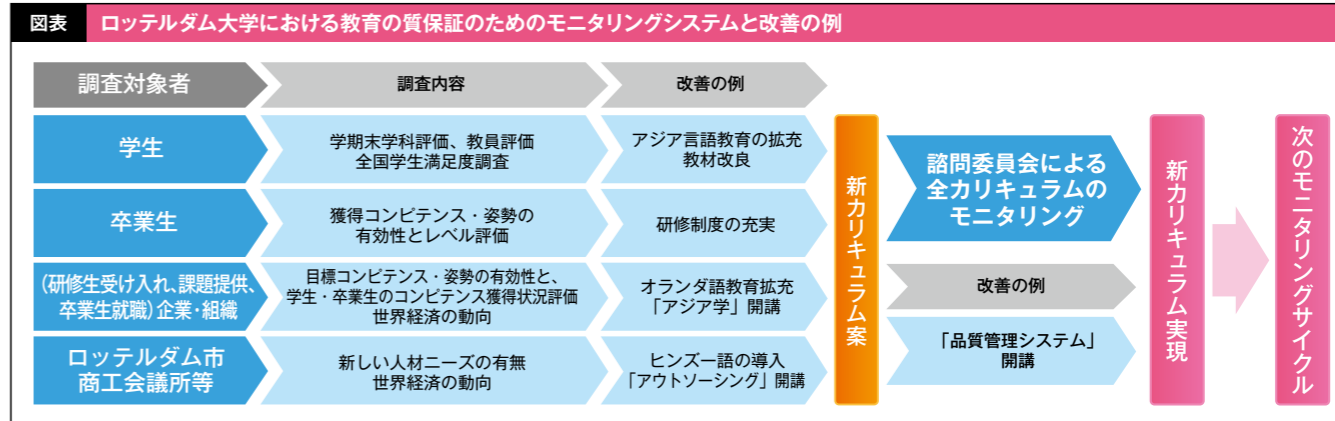
ロッテルダム大学は地域に根ざした職能教育機関として、市政との関わりが深い。1990年代後半、アジア諸国との交易が急速に拡大するとともに、近郊の貿易関係の事業主から「対アジア交易に特化した専門知識、能力を有する人材の育成が必要」という声が市

即戦力の育成を重視するオランダの高等教育

オランダの高等教育には以下の特徴がある。

第一に、ライデン大学やエラスムス大学等、修士の学位を授与する研究大学と、オランダ語で「高等職業教育」と称される学士課程の職能大学とに分けられている。2011年の統計によると、全労働人口の9.4%が研究大学卒業の修士学位を、18%が職能大学卒業の資格を有している。

第二に、高等教育機関は資金の大半を国の予算で賄っており、「私学」はごく少数である。第三に、大半の高等教育機関の卒業証書は同時に職能資格証書でもある。第四に、基本的には大学入学試験はない。一方で、高等教育全体の卒業生は入学者の6割弱にすぎない。つまり、入学は容易だが、卒業には厳しい条件が課せられている。



フィードバックを基に教育プログラムを改善

設立時に設定されたコンピテンスとカリキュラムは、学科開設4年目と10年目に再検証されている。学生、卒業生、教員の他、学生を研修生として受け入れてくれた企業や卒業生が働く企業、地元の貿易関係企業等にアンケート調査とインタビュー調査を行い、その結果を基に改訂、改善を行ってきた。

10年目のカリキュラム改訂後には、学科のカリキュラム諮問委員会が設立され、委員会に卒業生、業務経験豊富な実務者、卒業生が就職している企業の人事担当者等、計7人を招聘している。委員会は年3回開催し、全科目について、その内容、レベル、現実性などをチェックしてもらう。その結果を基に、必要に応じてカリキュラムの内容や開講年度、担当教員の変更や、新しい教員の採用などを行っている(図表)。

継続的なモニタリングは、次の3点の点検を目的に行われている。

- ①コンピテンスとその達成レベルは現在の業界のニーズに適合しているか。他に必要なコンピテンスはないか。
- ②現行カリキュラムは定めたコンピテンスの獲得に有効か。
- ③学生、卒業生はコンピテンスをそれぞれ定められたレベルで修得しているか。

大学と企業・社会との相互依存関係

教育機関と企業・社会の間には「持ちつ持たれつ」の関係がある。企業・社会の求める能力を学生が修得し、就職し活躍してくれることが、学科が発展する条件となる。一方、企業においては必要な能力を身に付けた人材の雇用が業績を上げるための必要条件となる。オランダでは大学教育に対する企業・社会の関心が高く、研修生の受け入れ、ゲスト講師の派遣、卒業論文の課題提供等に対する協力を惜しまない。

また、卒業生は在籍する企業に学生を研修生として受け入れたり、求人情報を大学に提供したり、ゲスト講師として協力してくれたりする貴重な財産であり、大学側は同窓会の運営を通して卒業生との緻密なコミュニケーションに力を入れている。

このように社会とのつながりを重視する背景には、認証制度も深く関わっている。オランダでは、1999年のボローニャ宣言を受けて、「オランダ・フランドル認証組織」(NVAO)が設置されている。NVAOは職能教育機関への監査に関し、教育プログラムが社会のニーズに応えるものであること、卒業生がダブリンディスクリプター*の規定するレベルを有し、卒業後に就職先で自立して仕事ができる基

礎能力を修得していること、などを必要条件として課している。

さらに、教育の質を担保するために、各教育機関が学生や卒業生、関連する業界の代表者の意見を聞き、定期的にモニタリングするシステムが定着しているか、ということ自体が、認証獲得の必要条件の一つとなっている。

つまり、教育機関の製品とも言える卒業生を購入、すなわち雇用してくれる企業・社会という顧客のニーズを無視しては、学科が存続できないしくみになっている。また、製品であると同時に顧客でもある学生や卒業生の意見を無視することも許されない。

日本では一般に、具体的な教育目的を持った職能教育を、教養を高めるための教育より低く見る傾向があるように感じる。しかし現実には、学部卒業者の大半は、企業・組織に勤める道を歩むことになる。学習者は、学習する内容の具体的な運用方法が明確であるときに学習意欲を高めるといことは、実証されている。

どのような大学の何学部であっても、卒業生がどのような職業に就いているのか、そこでどのような技能が求められているのか、それに対して大学教育はどのような貢献ができるのか、一考してみることが、教育課程に付加価値を付与するばかりでなく、学習意欲を高めることにもつながるのではないだろうか。

*ダブリンディスクリプター：EU内での高等教育の統合化をめざすボローニャプロセスの一環として、学士、修士の卒業資格の基準を「知識」「知識の応用能力」「判断力」「コミュニケーション能力」「学習能力」の5つについて、明記したものを。